

УДК 340:331

*Коляда Т. А.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, маркетингу
та забезпечення якості у фармації,
Національний фармацевтичний університет*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕКРУТИНГУ ТА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Актуальність дослідження правового регулювання рекрутингу та кадрової політики зумовлена постійною трансформацією ринку праці, змінами у трудовому законодавстві та розвитком сучасних технологій підбору персоналу. Впровадження штучного інтелекту, автоматизованих систем оцінки кандидатів, використання соціальних мереж у процесі рекрутингу потребує оновлення правових механізмів регулювання.

Крім того, особливої значущості набувають питання забезпечення гендерної рівності, запобігання дискримінації та дотримання етичних стандартів у процесі набору персоналу. Важливим є також врегулювання особливостей дистанційного рекрутингу та укладання електронних трудових договорів. В умовах активної інтеграції України у міжнародний економічний простір вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання кадрової політики може сприяти удосконаленню національного законодавства.

Рекрутинг як процес залучення та відбору персоналу є важливим елементом кадрової політики будь-якої організації. Його правове регулювання передбачає дотримання норм трудового, цивільного та інформаційного права, зокрема щодо укладення трудових договорів, захисту персональних даних та недопущення дискримінації.

В Україні правові аспекти рекрутингу регулюються Кодексом законів про працю України [1], Законом України «Про зайнятість населення» [2], Законом України «Про захист персональних даних» [3], а також міжнародними нормативними актами, зокрема Конвенціями МОП. Важливу роль у забезпеченні правової чистоти рекрутингового процесу відіграють кадрові агентства та онлайн-платформи з пошуку роботи, діяльність яких також регламентується чинним законодавством.

Однією з ключових проблем є правова неврегульованість автоматизованих систем рекрутингу, що використовують штучний інтелект для аналізу резюме та відбору кандидатів. Законодавство не містить чітких норм щодо відповідальності роботодавців у разі дискримінаційних практик, застосованих такими системами.

Кадрова політика підприємства визначає стратегію управління персоналом і включає питання планування, підбору, розвитку та мотивації працівників. У контексті правового регулювання важливим є дотримання принципів рівності прав і можливостей для всіх працівників, що передбачено як національним законодавством, так і міжнародними стандартами.

Сучасна кадрова політика орієнтована на: забезпечення прозорих процедур прийому на роботу та кар'єрного зростання; дотримання антидискримінаційного законодавства у сфері зайнятості; використання цифрових технологій у кадровому менеджменті, зокрема електронного документообігу та дистанційного рекрутингу; врегулювання відносин між роботодавцем і працівниками через колективні договори.

Особливої уваги потребують питання захисту персональних даних кандидатів. Використання інформації, отриманої в ході рекрутингу, повинно відповідати Закону України «Про захист персональних даних». Це особливо актуально в умовах цифровізації, коли резюме кандидатів зберігаються в електронних базах, що можуть бути вразливими до несанкціонованого доступу.

Попри наявність нормативної бази, в Україні залишаються невирішені питання, що потребують удосконалення. Однією з ключових проблем є відсутність єдиних стандартів для рекрутингових агентств, що створює необхідність у розробці законодавчих вимог до їх діяльності, зокрема в частині дотримання прав кандидатів. Також недостатньо врегульованим залишається питання дистанційного рекрутингу, оскільки чинне законодавство не містить чітких норм щодо перевірки автентичності трудових договорів, укладених електронними засобами. Особливої уваги потребує питання автоматизації рекрутингу та можливих ризиків дискримінації, зумовлених використанням штучного інтелекту в процесі відбору персоналу. Відтак, необхідно створити правові механізми контролю за такими технологіями, що сприятиме забезпеченню прозорості та справедливості у сфері працевлаштування.

На нашу думку, для покращення правового регулювання рекрутингу та кадрової політики варто запровадити: уніфіковані стандарти етичного рекрутингу; законодавчо закріпити процедури електронного оформлення трудових відносин; посилити відповідальність за порушення прав кандидатів під час рекрутингу. Резюмуючи зазначимо, рекрутинг та кадрова політика є важливими складовими ефективного функціонування ринку праці. Удосконалення їх правового регулювання сприятиме прозорості та ефективності процесів працевлаштування, а також забезпеченню захисту прав працівників та роботодавців. З огляду на глобальні тенденції розвитку цифрових технологій та автоматизації процесів добору персоналу, правове врегулювання цих аспектів

потребує системного підходу, що включатиме адаптацію українського законодавства до міжнародних стандартів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
3. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

УДК 005.95/96

Коновальчук А.Ю.,
здобувач вищої освіти,
Яковенко Р.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту та економіки,
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті,

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ
ЕФЕКТИВНОГО КОЛЕКТИВУ**

У сучасних умовах динамічного розвитку організаційного середовища ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства відіграє людський капітал. Проте ефективність персоналу залежить не лише від індивідуальних характеристик працівників, а й від здатності колективу функціонувати як злагоджена, продуктивна команда.

Формування ефективного колективу — це стратегічне завдання менеджменту, яке поєднує в собі аспекти психології, комунікації, лідерства та організаційної культури. Злагоджена команда підвищує якість прийняття рішень, сприяє інноваціям, знижує конфліктність та зміцнює корпоративну ідентичність.

Сформуємо ефективний колектив за певними творчими, комунікативними та поведінковими ролями, зазначивши, які ролі вони мають виконувати та в якій кількості вони мають бути представлені:

1. Творчі ролі:

- Генератор ідей (1 особа): висуває інноваційні рішення та стратегії для досягнення цілей. Потрібна одна людина, щоб дати початок креативному процесу.